



Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

WAB

Wet Arbeidsmarkt in Balans

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) brengt wijzigingen aan in de regels voor flexwerk, het ontslagrecht en het stelsel premieheffing voor de Werkloosheidswet (WW). Doel: het herstellen van de balans tussen flexibele en vaste contracten op de arbeidsmarkt.

De wet moet eraan bijdragen dat werkgevers flexibel werk inzetten als de aard van het werk daarom vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert. Eveneens moet het voor werkgevers aantrekkelijker worden om een vast contract aan te bieden.

Ketenbepaling



De ketenbepaling wordt verlengd van twee naar drie jaar. Een werknemer krijgt hierdoor pas na drie jaar (of na drie tijdelijke contracten) recht op een vast contract.



OPROEPKRACHTEN

De werkgever moet een oproepkracht straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen (in de cao kan hiervan worden afgevoerd).

Doet hij dat niet, dan heeft de werknemer het recht het werk te weigeren. En zegt de werkgever een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren af, dan moet hij de oproepkracht alsnog uitbetalen.

Daarnaast is de werkgever na een contractperiode van twaalf maanden verplicht om de oproepkracht een contract aan te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt. Doet de werkgever dit niet, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over het gemiddelde aantal uren.

Vanaf 1 januari 2020 dient de werkgever oproepkrachten die langer dan 12 maanden aan het werk zijn, binnen een maand een aanbod te doen voor een vast aantal uren, tenminste voor het gemiddelde aantal uren van het afgelopen jaar. Gebeurt dat niet dan heeft de werknemer recht op het loon van het dienstverband dat hij of zij aangeboden had moeten krijgen.

PAYROLLERS

Voor payrollers gelden nu nog dezelfde, lichtere arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten.

Onder de WAB kunnen werkgevers geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollers.

Daarnaast krijgen payrollers onder de WAB vrijwel dezelfde status als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. De gelijkheid tussen payrollers en eigen medewerkers betreft zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden.

Ofwel, niet alleen het salaris en vakantiegeld, maar ook de prestatiebeloning, dertiende maand en de vakantiedagen. Verder geeft de WAB aan dat payrollers recht hebben op een 'adequate' pensioenregeling. Alleen heeft deze maatregel van de WAB een jaar vertraging opgelopen en zal daardoor pas vanaf 01 januari 2021 van kracht zijn.

Transitievergoeding

De berekening van de transitievergoeding wijzigt als volgt:



Een werknemer heeft straks vanaf het begin van zijn arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding en niet pas na twee jaar in dienst te zijn geweest.



Een werknemer bouwt geen hogere transitievergoeding meer op als hij langer dan tien jaar in dienst is geweest.



Een werkgever mag bij de berekening van de transitievergoeding niet meer afronden op halve jaren, maar hij dient dit te berekenen over de werkelijke contractduur.

WW-premie

De werkgever gaat een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract. De WW-premie wordt dus gedifferentieerd naar de aard van het contract. Nu is de premie nog afhankelijk van de sector waartoe je behoort.

Cumulatiegrond

Er komen minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Nu moet de werkgever nog voldoen aan één van de acht gronden voor ontslag. Onder de WAB is ontslag ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogeheten cumulatiegrond. Hierdoor kunnen werkgevers straks verschillende ontslaggronden met elkaar combineren.

